

## **PENGARUH IMPLEMENTASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI XYZ**

**Yepi Sopian**  
**STIE PASIM SUKABUMI**  
**yepi@stiepasim.ac.id**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi XYZ. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada Koperasi XYZ, dan untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ dan Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah Pegawai Koperasi XYZ sebanyak 36 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode *Sampling Jenuh*, karena jumlah sampel yang cukup kecil, sehingga semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak sebanyak 36 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket, untuk variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Karyawan dengan skala ordinal menggunakan skala likert. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi dan Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penerapan Sistem Informasi Manajemen diukur dengan 11 indikator, dan hanya 10 indikator yang dinyatakan valid, sehingga hanya 10 indikator yang dapat di analisa lebih lanjut, dari 10 indikator maka semua indikator dinilai baik oleh responden, dan; (2) Kinerja Karyawan diukur dengan 16 indikator, dan hanya 15 indikator yang dinyatakan valid dan dapat di analisa lebih lanjut, dari 15 indikator hanya 14 indikator yang dinilai baik oleh responden, dan 1 indikator dinyatakan ragu-ragu oleh responden, (3) Penerapan Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 62,09%, artinya bahwa peningkatan Penerapan Sistem Informasi Manajemen yang semakin baik akan berpengaruh sebesar 62,09% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ. Persamaan regresi untuk Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan adalah  $Y = 1,123 + 0,716X$ , artinya jika Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,123 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,716 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan yang semakin baik, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,716 poin.

**Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Karyawan, Koperasi.**

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Cooperative XYZ. The purpose of this study was to determine the Implementation of Management Information Systems at the Cooperative XYZ, and to determine the Employee Performance at the Cooperative XYZ and the Effect of the Management Information System Application on Employee Performance at the Cooperative XYZ.*

*The research method used was a survey method. The respondents of the research were 36 employees of the Cooperative XYZ as the population, while the sampling technique used the Saturated Sampling Method, because the number of samples was quite small, so that all populations were sampled so that the number of samples was as many as 36 samples. Data collection techniques using instruments in the form of a questionnaire, for the variable Implementation of Management Information Systems and Employee Performance with ordinal scale using a Likert scale. The instrument was tested with a reliability test and a validity test. The research data were analyzed descriptively with frequency and associative tests with the coefficient of determination and Simple Linear Regression Analysis.*

*The results showed that: (1) The application of Management Information System was measured by 11 indicators, and only 10 indicators were declared valid, so that only 10 indicators could be further analyzed, out of 10 indicators all indicators were assessed well by respondents, and; (2) Employee performance is measured by 16 indicators, and only 15 indicators are declared valid and can be further analyzed, of the 15 indicators only 14 indicators are rated well by respondents, and 1 indicator is expressed doubt by respondents, (3) Implementation Management Information System has an influence on Employee Performance as indicated by the coefficient of determination of 62.09%, meaning that an increase in the Application of Management Information System that is getting better will have an effect of 62.09% on the improvement of Employee Performance in Cooperative XYZ. Regression equation for the Implementation of Management Information Systems on Employee Performance is  $Y = 1.123 + 0.716X$ , meaning that if the Application of Management Information Systems in the company there is no change (0 / No), then the Employee Performance Value of 1.123 points. While the regression coefficient X value of 0.716 points, states that every Improvement of Management Information Systems Implementation in a company that is getting better, then the value of Employee Performance will increase by 0.716 points.*

**Keywords:** *Management Information System, Employee Performance, Cooperative*

## I. PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, untuk menjalankan sebuah usaha perlu usaha-usaha yang lebih maksimal dalam memberikan pelayanan dan dalam peningkatan proses transaksi menjadi lebih efisien serta lebih efektif, hal tersebut jika mampu diwujudkan akan menjadi keunggulan tersendiri, pengelolaan perusahaan yang lebih efektif serta dapat membantu proses administrasi perusahaan dalam mendokumentasikan arsip dan transaksi adalah dengan penerapan sistem informasi manajemen pada perusahaan akan mampu membantu pengelolaan perusahaan secara menyeluruh dan sistematis sehingga semua administrasi dan layanan bisa menjadi lebih cepat dan maksimal, penerapan sistem informasi manajemen pada perusahaan dimaksudkan adalah untuk membantu proses terbentuknya kinerja pegawai pada perusahaan dalam hal ini adalah Koperasi XYZ, kinerja pegawai di perusahaan selalu menjadi bahan evaluasi yang selalu menjadi sorotan utama, karena dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, perusahaan akan dapat memprediksi kondisi perusahaan dan dapat diramalkan akan seperti apa perusahaannya dikemudian hari.

Koperasi XYZ adalah salah satu koperasi yang memberikan fasilitas pinjaman khusus untuk karyawan yang mana dalam kondisi saat ini kegiatan promosi masih dilakukan oleh ketiga orang marketing, kondisi target pencairan kredit setiap bulannya sebesar Rp. 900.000.000 (*Sembilan ratus juta rupiah*), yang sudah ditentukan oleh perusahaan, walau hasilnya belum maksimal. berdasarkan data yang didapatkan bahwa peneliti melakukan analisa realisasi pencapaian sales setiap bulannya untuk proses pencairan kredit yang secara lengkap akan disajikan pada tabel 1.1 berikut ini :

Table 1.1  
Total Pencapaian Sales Marketing  
Mengenai Pencairan Kredit

No	Bulan	Total Pencapaian Sales			
		Target	% Target	Realisasi	% Realisasi
1	Juni	900.000.000	100	12.000.000	1,33%
2	Juli	900.000.000	100	111.500.000	12,39%
3	Agustus	900.000.000	100	99.500.000	11,06%
4	September	900.000.000	100	143.000.000	15,89%
5	Oktober	900.000.000	100	150.000.000	16,67%
6	November	900.000.000	100	139.500.000	15,50%
7	Desember	900.000.000	100	89.000.000	9,89%

Sumber : Data Pencapaian Sales (2018)

Table 1.1  
Rekapitan Frekuensi Absensi Karyawan  
Koperasi XYZ  
Juni 2018 sd Desember 2018

NO	BULAN	JUMLAH KURANG KERJA	JUMLAH BAREK KERJA ESTABIL	TOTAL BAREK KERJA SEBAGI KARYAWAN	PERSENTASI ABSENSI					
					TANDA RET.	%	TARDE	%	TELAT	%
1	Juni	28	28	56	4	8,43	2	3,57	36	64,00
2	Juli	28	28	56	5	8,93	2	3,57	49	87,50
3	Agust	28	27	55	3	5,45	2	3,64	50	90,91
4	Sept	28	23	51	2	3,92	2	3,92	47	92,16
5	Ok	28	27	55	2	3,64	2	3,64	51	92,73
6	Nov	28	26	54	4	7,41	2	3,70	48	88,89
7	Des	28	28	56	3	5,36	4	7,14	49	87,50

Sumber : Data Absensi KRD (2018)

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian sales pada bulan Juni 2018 sebesar Rp. 12.000.000 atau sebesar 1,33% dari target Rp. 900.000.000, ini pencapaian sales yang paling rendah dari enam bulan yang diteliti, ini menggambarkan bahwa kinerja sales pada bulan ini sangat rendah.

Selanjutnya pada Juli 2018 total pencapaian sales pada bulan ini meningkat dari bulan sebelumnya menjadi 12,39% naik sebesar 11,06% dari 1,33% menjadi 12,39% di bulan Juli 2018. Pada bulan Agustus 2018 realisasi pencapaian sales sebesar 15,89% atau meningkat dari bulan sebelumnya, realisasi pencapaian sales setiap bulannya terus meningkatkan sampai pada persentase terbesar terjadi pada Bulan oktober yaitu sebesar 16,67%. Pencapaian sales setiap bulan selalu mengalami kenaikan yang menandakan bahwa kinerja karyawan juga terus meningkat walau sempat terjadi penurunan kembali pada bulan desember 2018. Realisasi yang meningkat ini adalah dampak dari kinerja karyawan yang sangat baik, walau pada bulan Juli 2018 Rekapitan Frekuensi Keterlambatan (Telat) cukup banyak sebesar 5,56% dari jumlah jam kerja selama satu bulan, sehingga jumlah keterlambatan yang begitu besar, tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang selalu meningkat.

Pada bulan-bulan yang diteliti dari Bulan Juni 2018 sampai dengan Desember 2018 peningkatan pencapaian sales selalu meningkat walau tidak mencapai target yang disebabkan frekuensi keterlambatan dan Sakit setiap bulannya selalu ada, sehingga hal ini harus diperbaiki oleh manajemen, walau itu juga setidaknya pencapaian sales meningkat atau kinerja sales pada bulan-bulan itu meningkat, hal itu karena sales mencoba

selalu memperbaiki kondisi kinerja agar lebih baik dari bulan sebelumnya.

Hal itu dapat dipicu karena berbagai hal salah satunya perusahaan sudah mampu melakukan penerapan sistem informasi yang terintegrasi dengan semua data perusahaan, jadi sales dapat meningkatkan kinerja di lapangan karena di dukung oleh sistem perusahaan yang mampu memberikan data dan proses administrasi yang lebih baik, contoh lain perusahaan sudah menerapkan sistem kehadiran dengan menggunakan aplikasi, sehingga dengan hal itu karyawan merasa terdorong untuk selalu masuk tepat waktu, karena aplikasi tersebut dapat mendeteksi kondisi *real* karyawan pada saat melakukan kehadiran. dari hal tersebut penerapan sistem informasi manajemen di lingkungan perusahaan sangat berperan penting terutama untuk mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi, hal itu seperti yang diungkapkan oleh Irham Fahmi (2016:215) Sistem Informasi manajemen adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan, dari pendapat tersebut sudah jelas bahwa sistem informasi manajemen digunakan untuk mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung kinerja perusahaan, kinerja perusahaan dalam hal ini adalah kinerja karyawan menjadi salah satu bagian dari kinerja perusahaan. Sehingga penerapan sistem informasi bermanfaat sebagai teknologi pendukung untuk menunjang aktivitas perusahaan dalam hal ini untuk menunjang kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya sistem informasi manajemen ini karyawan menjadi lebih produktif dan terampil dalam melayani dan memberikan pelayanan maksimal kepada nasabah.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ”**.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

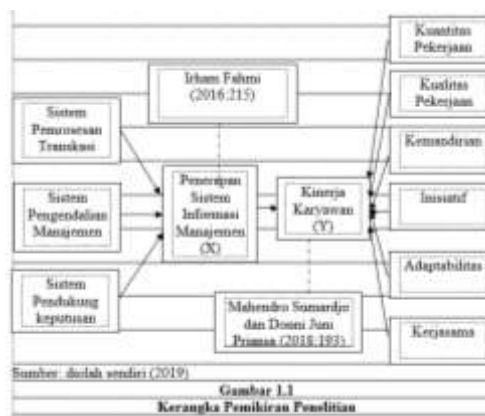
1. Bagaimana Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada Koperasi XYZ.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.
3. Bagaimana Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang hubungan Penerapan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada Koperasi XYZ.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ.

#### Kerangka Pemikiran penelitian



## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Irham Fahmi (2016:215) Sistem Informasi manajemen adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan.

Kebutuhan akan sistem perangkat manajemen yang memiliki nilai lebih dan sesuai dengan perkembangan zaman bukan lagi dilihat dari perkembangan zaman bukan lagi dilihat sebagai keterpaksaan namun sudah dilihat sebagai sebuah kebutuhan. Pada era globalisasi sekarang ini kebutuhan perangkat Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang berkualitas dan modern mampu memberi pengaruh besar bagi kemajuan perusahaan, khususnya dalam membantu mempercepat proses pengambilan keputusan.

Sistem adalah seperangkat komponen yang berada dalam suatu organisasi yang sulit berhubungan dalam menunjang aktivitas kinerja organisasi tersebut. Keberadaan sistem menjadi semakin penting pada saat organisasi semakin berkembang, yaitu terutama pada saat perusahaan memasuki pasar internasional segala keputusan tidak mungkin lagi dilakukan dengan perangkat sistem yang sederhana.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan.

Sistem informasi juga mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi secara langsung. Pada sisi positif, sistem informasi biasanya meningkatkan efisiensi individual. Pada sisi negatif, sistem informasi bisa memunculkan isolasi karena individu atau orang memiliki segala hal yang mereka

butuhkan untuk bekerja tanpa perlu berinteraksi dengan orang lain.

Dimensi dari Variabel Sistem Informasi Manajemen adalah :

- a. Sistem Pemrosesan Transaksi (*Transaction Processing System*)  
Sistem Pemrosesan Transaksi digunakan untuk mendukung manajemen tingkat bawah (*Low Level Management*) segala macam bentuk organisasi ataupun perusahaan.
- b. Sistem Pengendalian Manajemen (*Management Control System*)  
Sistem Pengendalian adalah sistem informasi yang ditunjukan untuk mendukung manajemen tingkat menengah agar dapat mengendalikan organisasi tetap menuju sasaran yang diinginkan.
- c. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*)  
Sistem Pendukung Keputusan dirancang untuk mendukung manajemen tingkat atas dalam mengambil keputusan-keputusan yang bersifat strategi dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer*

*value*). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang bersal dari organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengembangan pekerjaannya. Rivai dan Segala dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang diterampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Bernadin dan Russel dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Robbins dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:194) berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sinambela, dkk dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:194) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Harsuko dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Mondy, Noe, Premeaux dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:196) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja

yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam mengani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*).  
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*).  
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, seleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*).  
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Comporation*).  
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Asosiatif, menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing varibel, baik satu variabel atau lebih sifatnya indenpenden tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut

dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Atau dapat juga dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif, sedangkan asosiatif menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah seluruh Karyawan pada Koperasi XYZ sebanyak 36 orang pegawai.

Teknik Sampling menurut Sugiyono (2017: 81) teknik penarikan sampel adalah untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang /kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Makanya teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode *sampling Jenuh*, menurut Sugiyono (2017:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil sebanyak 36 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak 36 orang pegawai.

Untuk metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Analisis Regresi Linier Sederhana.

### IV. PEMBAHASAN

Besarnya nilai Korelasi mengenai Implementasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS statistik komputer yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Table 1.3**  
**Analisis Korelasi**

		Penerapan Sistem Informasi Manajemen	Kinerja Karyawan
Penerapan Sistem Informasi Manajemen	Correlation Coefficient	1,000	,788 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,788 <sup>**</sup>	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas maka dapat terlihat nilai korelasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $r = 0.788$ , yang berarti berada diantara range nilai  $0.600 - 0,799$ , yang artinya memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Penerapan Sistem Informasi Manajemen semakin baik maka Kinerja Karyawan pun akan semakin baik dan meningkat.

Untuk menghitung besarnya peranan variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan, maka dihitung menggunakan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100$$

$$KD = (0,788)^2 \times 100$$

$$KD = 62,09\%$$

Nilai koefisien determinasi (Kd) tersebut menunjukkan besarnya peranan dari variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 62,09%. Artinya bahwa Penerapan Sistem Informasi

Manajemen yang semakin baik akan berperan sebesar 62,09% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,91% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen. Sifat peranannya positif yang artinya Penerapan Sistem Informasi Manajemen yang semakin baik akan berperan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang semakin baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Analisis regresi Linier Sederhana**

Regresi Linier sederhana						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,123	,305		3,678	,004
	Penerapan Sistem Informasi Manajemen	,716	,085	,816	8,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (Sig, 0.004), artinya antara variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Karyawan adalah Signifikan atau memiliki pengaruh, hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

Berdasarkan Tabel 4.35 diketahui nilai Konstantanya adalah 1,123 dan nilai Koefisien Regresi Penerapan Sistem Informasi Manajemen adalah 0,716. Dari keterangan tersebut kita dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,123 + 0,716X$$

Artinya, Nilai Konstanta sebesar 1,123 poin menyatakan bahwa jika Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan tidak ada perubahan (0/Tidak ada), maka Nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,123 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,716 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Penerapan Sistem



Informasi Manajemen pada perusahaan yang semakin tinggikan profesional, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,716 poin.

Informasi Manajemen pada perusahaan yang semakin baik, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,716 poin.

## V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penilaian terhadap variabel Penerapan Sistem Informasi Manajemen, maka semua indikator dinilai setuju oleh responden, artinya penerapan sistem informasi manajemen pada Koperasi XYZ sudah dinilai Cukup Baik, sehingga penerapan sistem informasi manajemen sudah diterapkan dan dinilai sudah maksimal dilakukan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan, hasilnya Kinerja Karyawan pada Koperasi XYZ dinilai oleh perusahaan sudah cukup baik, sehingga semua indikator dinilai setuju oleh responden, hal ini harus tetap dipertahankan oleh perusahaan.
3. Nilai hubungan variable Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai korelasi  $r = 0.788$  yang berarti berada diantara nilai 0,600-0,799 yang berarti memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Penerapan Sistem Informasi Manajemen semakin meningkat atau semakin baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,09% yang artinya besarnya Penerapan Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,09% dan sisanya 37,91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi  $Y = 1,123 + 0,716X$  artinya apabila jika tidak ada Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada perusahaan atau tidak perubahan sama seperti saat ini, maka Nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,123 poin. Sedangkan Nilai Koefisien regresi X sebesar 0,716 poin, menyatakan bahwa setiap Peningkatan Penerapan Sistem

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang S. Soedibjo, 2005. *Metodologi Penelitian*, Bandung, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PASIM,
- Endang Naryono, Reka Ardian Purnama, 2018 "Sistematika penulisan skripsi, Sukabumi : STIE PASIM Sukabumi
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan kedua puluh satu: Jakarta: Bumi Aksara
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia 9Konsep-Konsep Kunci*), Bandung : Alfabeta
- Yusuf Hamali, Arif2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. BUKU SERU.Jakarta.